BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan pegawai negeri sipil (PNS) cukup besar dan sekaligus merupakan aset dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan dan pembangunan di daerah terlebih bila dikaitkan dengan pelaksanaan otonomi daerah. Dengan otonomi daerah pemerintah daerah mempunyai kewenangan yang cukup luas untuk menggali, mengelola, dan mengembangkan potensi sumber daya manusia dan alam yang ada di daerahnya untuk kemakmuran masyarakat. Dalam menunjang penyelenggaraan dan pembangunan daerah diperlukan dukungan tidak hanya berupa sarana dan prasarana melainkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai negeri sipil (PNS) yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan memberikan hasil kerja yang baik sehingga dapat mendukung tugas-tugas di tempat kerjanya guna mencapai tujuan dan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan pemerintah daerah.

Tantangan pelayanan publik yang dihadapi saat ini semakin berat dan kompleks serta ditambah dengan adanya pandemi Covid-19. Perlu adanya kebijakan-kebijakan terobosan dan inovatif dalam rangka mengatasi permasalahan dengan tetap berorintasi kepada pelayanan publik terbaik yang diberikan kepada masyarakat. Keputusan dan kebijakan yang diambil terutama terkait pelayanan publik berbasis digitalisasi yang memberikan dampak dalam rangka mendorong terciptanya kesejahteraan rakyat. Harapan akan pelayanan

publik yang diharapkan oleh masyarakat adalah pelayanan yang mudah, bermutu dan transparan. Karena itu, pelayanan publik harus didukung dengan SDM-SDM unggul yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (*performance*). Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Dalam hal ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting, sebagai mana dikemukakan didalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur paratur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata.

Peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi semakin penting, karena dinamika organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia termasuk dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil. Kinerja dapat diartikan sebagai penilaian yang berkaitan dalam pencapaian tugas dan kewajiban yang telah dilaksanakan oleh seorang pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti

motivasi. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki oleh seorang individu, dapat meningkatkan kinerja pada individu tersebut. Selain motivasi, faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam perilaku organisasi, salah satunya adalah kinerja. (Budiarto, 2017 : 6-7)

Masalah kepemimpinan merupakan salah satu perkara yang sering dihadapi saat ini. Pentingnya manajemen sebagai suatu alat dalam kehidupan manusia selalu menjadi pertimbangan khusus, yang dalam kasus ini dipusatkan pada pemimpin. Seorang pemimpin merupakan sistem penggerak suatu pekerjaan, dimana ia memiliki keahlian untuk mengaplikasikan fungsi manajemen dalam keputusan yang dibuat, maka kekuasaan kepemimpinan dalam organisasi bahkan dalam politik dapat mempengaruhi organisasi melalui policy (aturan) dan regulasi (kebijaksanaan) yang dapat mempermudah pencapaian tujuan dari organisasi itu secara efektif dan efisien. Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan ke-pemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu. (Badu dan Djafri, 2017 : 31-32)

Prasetyo (2006 : 27) mengemukakan bahwa kinerja kepemimpinan sangat bergantung pada organisasi maupun gaya kepemimpinan. Pemimpin bisa efektif dan tidak efektif dalam situasi tertentu. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi, dibutuhkan kemauan untuk belajar bagaimana melatih pemimpin secara efektif, namun juga menciptakan lingkungan organisasi yang pemimpinnya mampu melaksanakan tugasnya sebaik mungkin.

Armstrong (2009 dalam Budiarto : 12) menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi beberapa gaya kepemimpinan seperti : kharismatik / non-kharismatik, autokratis / demokratis, pendelegasi / pengontrol, dan transaksional / transformasional. Thoha (2010: 49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan.

Gaya kepemimpinan memiliki nilai strategis dalam menentukan arah perkembangan suatu organisasi dan pemimpin mempunyai kewenangan luas dalam menentukan perkembangan karier para pegawai, khususnya PNS. Selain faktor gaya kepemimpinan, hal yang tidak kalah pentingnya adalah faktor motivasi. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan lembaga atau tujuan organisasi.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat

erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Di era otonomi dan globalisasi, lembaga atau organisasi pemerintahan dituntut untuk semakin efektif, efisien dan lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi dan kinerja lembaga atau organisasi, harus diperhatikan pula sumber daya manusia. Kemajuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena kompetisi global dan perdagangan bebas menuntut sumber daya manusia handal yang mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan.

Pemerintahan dibentuk antara lain untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini bermakna bahwa negara berkewajiban memenuhi kebutuhan setiap warga negara melalui suatu sistem pemerintahan yang mendukung terciptanya penyelenggaraan pelayanan publik yang prima dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar dan hak sipil setiap warga negara atas barang publik, jasa publik, dan pelayanan administratif. Wilayah administratif kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut.

Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah professionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan

sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Jailolo adalah sebuah kecamatan dan juga merupakan ibukota dari kabupaten Halmahera Barat, Provinsi Maluku Utara, Indonesia. Penduduk kecamatan ini berjumlah 35.502 jiwa (2020), dengan luas wilayah 226,00 km², dan kepadatan penduduk 157,09 jiwa/km². Sementara ibukota atau pusat pemerintahan kecamatan Jailolo berada di desa Gufasa. Saat ini kecamatan Jailolo dipimpin oleh Camat Hairudi Sarifudin, S.IP., M. Kes yang dilantik pada tahun 2019 silam. Kondisi pergantian pimpinan dan masuknya pegawai baru yang lebih berpengalaman menjadikan suasana kerja di kantor camat memerlukan penyesuaian sebagai tim dalam bekerja.

Pada umumnya setiap pejabat bupati maupun walikota yang menjabat mempunyai wewenang untuk mengganti perangkat dan staf dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada jajaran pemerintahan daerah yang dipimpinnya, termasuk jabatan Kepala Kantor Camat Jailolo. Pergantian kepemimpinan di Kantor Camat Jailolo yang berulang-ulang, secara teoritis dapat mengakibatkan kinerja staf pegawai Kantor Camat Jailolo menjadi kurang efektif. Pada sisi lainnya, seringkali Camat cenderung tidak memperhatikan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai dalam pelaksanaan berbagai program kerja. Kondisi ini akhirnya menyebabkan motivasi kerja pegawai menjadi turun/rendah, yang berdampak pada timbulnya rasa tidak bersemangat untuk bekerja dan malas untuk berangkat ke kantor.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya kinerja petugas/staf dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu,

tidak adanya komunikasi dua arah yang baik dan jelas juga dapat menimbulkan kecurigaan diantara para staf pegawai itu sendiri, dan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan di kantor malah dikerjakan di rumah. Hal-hal tersebut diatas akhirnya menjadi alasan untuk ketidakhadiran pegawai tersebut di instansi tempat kerja, sehingga berpotensi terhadap rendahnya motivasi dan kinerja. Rendahnya motivasi kerja dan kinerja setelah pergantian kepemimpinan akan berdampak pada kegagalan organisasi mencapai tujuannya.

Motivasi kerja staf pegawai dapat cenderung menurun seiring terjadinya pergantian pemimpin yang seringkali berlangsung di Kantor Camat Jailolo. Motivasi kerja dapat menurun karena pelaksanaan program yang kurang jelas dan membingungkan para staf pegawai tentang apa yang sebaiknya harus dilakukan untuk melaksanakan kebijakan pimpinan yang sering berubah-ubah. Selama ini tidak ada penghargaan khusus bagi staf pegawai secara individual, karena penghargaan lebih banyak terkait dengan honorarium pelaksanaan program kerja, meskipun diakui bahwa insentif kepanitiaan pelaksana program tersebut ada. Penurunan motivasi kerja juga dimungkinkan karena factor usia dimana para pegawai kantor camat jailolo rata-rata telah mencapai lebih dari 40 tahun ke atas dan telah bekerja di kantor tersebut lebih dari 5 tahun bahkan mungkin lebih dari 10 tahun dengan tupoksi pekerjaan yang monoton tanpa sesuatu tugas baru atau perollingan sehingga staf pegawai mengalami kejenuhan kerja. Pada umumnya proses untuk meningkatkan kinerja organisasi ke arah yang lebih baik yakni pimpinan harus dapat merasakan kejenuhan pekerjaan yang dialami oleh pegawai. Memotivasi pegawai dengan tunjangan kinerja telah terbukti efektif meningkatkan kinerja namun juga terdapat hal lain yang diperlukan pegawai untuk dapat meningkatkan motivasi kerja mereka

sendiri seperti tugas baru atau perollingan, hingga promosi jabatan untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai.

Tantangan pelayanan publik yang dihadapi saat ini semakin berat dan kompleks serta ditambah dengan adanya pandemi Covid-19. Perlu adanya kebijakan-kebijakan terobosan dan inovatif dalam rangka mengatasi permasalahan dengan tetap berorintasi kepada pelayanan publik terbaik yang diberikan kepada masyarakat. Keputusan dan kebijakan yang diambil terutama terkait pelayanan publik berbasis digitalisasi yang memberikan dampak dalam rangka mendorong terciptanya kesejahteraan rakyat. Harapan akan pelayanan publik yang diharapkan oleh masyarakat adalah pelayanan yang mudah, bermutu dan transparan. Karena itu, pelayanan publik harus didukung dengan SDM-SDM unggul yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (*performance*).

Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat”

1.2. Perumusan Masalah

Bardasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat
2. Bagamana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat. ?

3. Bagaimana pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Bardasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat

.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi manfaat teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian adalah:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat :
   a. Menambah khasanah pengetahuan mengenai manajemen sumberdaya manusia khususnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta kinerja pegawai
   b. Memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan penelitian manajemen sumber daya manusia selanjutnya

2. Dan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :
   a. Untuk penulis: sebagai bahan implementasi dari ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang selama ini dipelajari di perkuliahan.
   b. Untuk Camat Jailolo Kabupaten Halmahera Barat sebagai bahan informasi untuk menyusun kebijakan terkait strategi pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai negeri sipil.